

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dari organisasi dan memiliki peranan penting didalam kegiatan organisasi. Salah satu faktor penting sumber daya manusia yaitu merupakan penggerak utama dari keseluruhan kegiatan perusahaan, mulai dari tingkat perencanaan hingga tingkat evaluasi. Sumber daya manusia memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas organisasi. Dari peranan dan potensi yang besar tersebut maka sumber daya manusia harus bekerja secara maksimal agar mampu menghasilkan output yang optimal. Keberhasilan dari keseluruhan sumber daya manusia berasal dari kinerja individu para karyawannya. Oleh karena itu suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab salah satu kunci keberhasilan organisasi tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja melainkan juga pada peran keaktifan seluruh karyawan yang dimiliki oleh organisasi.

Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sementara dalam dunia bisnis, organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kolaborasi untuk mencapai tujuan secara komersial dengan struktur yang jelas serta memiliki budaya kerja khusus.

Organisasi yang maju dan berkembang tidak lepas dari peran kinerja karyawan. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka, pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, sehingga organisasi memiliki kemungkinan besar untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar pula. Kinerja yang tinggi juga membuat karyawan lebih berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat meminimalisir kesalahan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta kompensasi.

Kinerja karyawan yaitu seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan, meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, jumlah kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan tergantung dari peranan pemimpin serta bagaimana gaya kepemimpinan didalam perusahaan tersebut. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan, memberi contoh yang baik, serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dan berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas kerja karyawannya.

Didalam memberikan hasil kerja yang maksimal tentu saja para karyawan tidak terlepas dari adanya peran penting pemimpin, peran pemimpin juga sangat mempengaruhi bagaimana para karyawan tersebut bekerja sehingga pemimpin harus memberikan contoh yang baik serta memberikan arahan yang jelas agar mempermudah karyawan dalam melaksanakan segala

tugasnya. Pemimpin mempunyai peran penting karena pemimpin berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, pemimpin yang tegas akan membuat karyawan lebih disiplin dalam menjalankan tugas serta cenderung tidak mengalami keterlambatan waktu dalam pengerjaan tugasnya. Begitu pula sebaliknya apabila sikap pemimpin tidak tegas maka dapat membuat karyawan tidak disiplin serta cenderung tidak tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya. Sebab itu biasanya para pemimpin memiliki gayanya masing-masing dalam memimpin perusahaan.

Hasil penelitian oleh Luis dan Wayan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Dwi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman pada karyawan saat mengerjakan tugasnya. Namun, apabila kondisi lingkungan diabaikan maka karyawan tidak dapat merasa nyaman dan akan mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang berada didalam lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu, seharusnya lingkungan kerja memiliki suasana yang kondusif sehingga hal tersebut akan menjadikan karyawan merasa betah dan nyaman selama berada didalam lingkungan kerja serta merasa bersemangat saat mengerjakan tugasnya. Apabila faktor

lingkungan tersebut mendukung maka, akan terbentuklah kepuasan kerja pada karyawan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Oktariana dan Zunaidah (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Setiap organisasi ataupun perusahaan berharap adanya kemajuan dan perkembangan menuju arah yang lebih baik. Setiap organisasi pasti akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai program kegiatan yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit*). Untuk mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi, maka organisasi memberi kompensasi. Dengan adanya kompensasi diharapkan para karyawan semakin termotivasi dan semakin terpacu semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka menjadi lebih baik dan maksimal. Kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat serta memacu tingginya kinerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam

suatu organisasi maupun perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka sehingga sama seperti apa yang mereka harapkan. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian oleh Heri (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Tanod, dkk (2019) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah atau biasa disebut BPBD Jateng sebagai suatu organisasi juga menginginkan kinerja karyawan baik sebagai BPBD Jateng maupun menanggulangi bencana yang terjadi di Jawa Tengah. BPBD Jateng memiliki 3 (tiga) tugas utama yaitu pelaksanaan, komando dan koordinasi. Selain itu tugas dalam BPBD Jateng, yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penanggulangan bencana. Berdasarkan kinerja yang ada di BPBD Jateng diketahui bahwa presentase kinerja karyawan selalu mengalami ketidakstabilan disetiap bulannya tepatnya pada 2 (dua) tahun terakhir yaitu pada tahun 2018 dan tahun 2019. Namun, pada tahun 2019 justru mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2018.

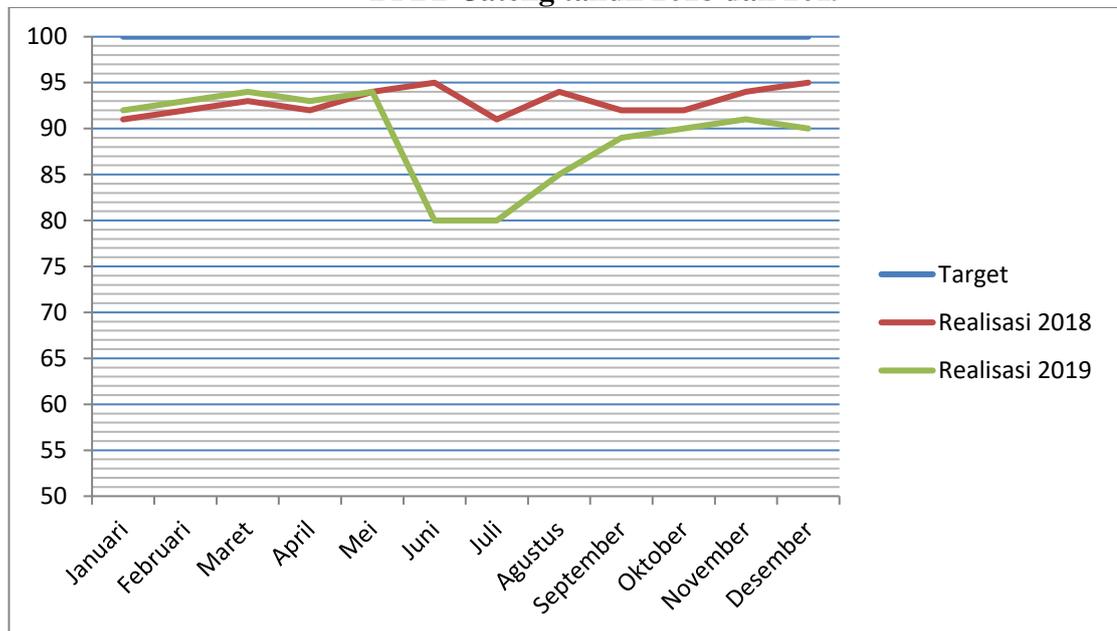
Berdasarkan kinerja yang ada di BPBD Jateng diketahui bahwa kinerja karyawan justru mengalami penurunan pada tahun 2019 dibandingkan dengan kinerja tahun 2018 (lihat tabel 1.1 dan grafik 1.1).

Tabel 1.1
Target Realisasi Kemampuan SDM Dalam Kinerja Karyawan
BPBD Jateng Tahun 2018 dan 2019

No	Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
1.	2018	100%	93,32%	-
2.	2019	100%	89,66%	-3,66%

Target realisasi kemampuan SDM dalam kinerja karyawan diperoleh berdasarkan hasil dari pengukuran/perhitungan kinerja melalui beberapa sasaran strategis yaitu tersusunnya peraturan gubernur bidang penanggulangan bencana, tersusunnya dokumen penyelenggaraan penanggulangan bencana Jawa Tengah, terintegrasinya dokumen rencana penanggulangan bencana dalam dokumen rencana pembangunan daerah, terpenuhinya sumber daya yang siap dalam penanggulangan bencana, terpenuhinya sarana dan prasarana penanggulangan bencana, meningkatnya kesadaran dan pemahaman masyarakat untuk mengenali dan antisipasi ancaman bahaya, terwujudnya kemandirian masyarakat dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, terbentuknya jejaring dan kerjasama kelompok/komunitas masyarakat, dunia usaha, dan lembaga peduli bencana dalam penanggulangan bencana, dan tersedianya pusat data informasi bencana, basis data, dan informasi bencana Jawa Tengah terkini. Dari beberapa pengukuran kinerja tersebut maka didapatkan total target realisasi pertahun yaitu tahun 2018 sebesar 93,32% dan tahun 2019 sebesar 89,66%.

Grafik 1.1
Terget dan Realisasi Kemampuan SDM dalam kinerja karyawan
BPBD Jateng tahun 2018 dan 2019



Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa, kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Jawa Tengah menunjukkan target dan realisasi kemampuan sumber daya manusia pada bulan tahun 2018 sebesar 93,32%, sedangkan tahun 2019 sebesar 89,66% atau mengalami penurunan sebesar -3,66%. Hal inilah yang melatar belakangi penelitian tentang hubungan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karayawan BPBD pada tahun 2019 menunjukkan penurunan dibandingkan tahun 2018, oleh karena itu rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanapengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruhkompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh didalam penelitian ini antara lain:

1.4.1 Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menambah pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan dan komepensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mengembangkan ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Menambah wawasan antara teori yang ada dengan kenyataan yang sesungguhnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat untuk perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat untuk Universitas Stikubank Semarang

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat memberikan kontribusi bagi mahasiswa atau mahasiswi untuk mengkaji masalah tentang produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Manfaat untuk peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya sekaligus menjadi pembanding untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik.